



*ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Oficina de la Procuradora del Trabajo**

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

18 de noviembre de 2002

Consulta Núm. 15050

Nos referimos a su comunicación del 6 de septiembre de 2002, la cual lee como sigue:

*“En relación con la consulta de referencia, le agradeceré una opinión en cuanto a la aplicabilidad en nuestra empresa de la Ley 180, Artículo 5: Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores,*

*Inciso b) Aquel empleado que al 1ro. de agosto de 1995 estuviese cubierto **por un decreto mandatorio** que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad **superiores** a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, **continuarán disfrutando dichos beneficios bajo los mismos términos existentes** antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.*

*Inciso c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas **por decretos mandatorios** con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad*

**menores** a lo dispuesto en esta Ley, **continuarán sujetos a lo dispuesto por dichos decretos mandatorios en cuanto a tales extremos.** En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

d) **En el proceso de revisar los decretos mandatorios, el Secretario** tomará en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión a los fines de que no se reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias. Al revisar los decretos, el Secretario cumplirá con la.....

**Nuestras alegaciones son las siguientes:**

Entendemos que lo establecido en el Decreto Mandatorio #32 que aplica a nuestra empresa con 10 días mínimos de vacaciones (menos de 3 años de servicio) 15 días (3, pero menos de 6) y 18 (6 años o más) tiene vigencia actual por las siguientes razones:

- a. Aplica el inciso b anterior que trata de beneficios superiores y establece que se **continuarán disfrutando** (Decreto establece máximo de 18 días)
- b. Aplica el inciso c anterior que trata de beneficios menores y establece que **continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto.** (Decreto establece un mínimo de 10 días)
- c. El Decreto #32 en vigencia es el del **1992.** El **Secretario,** es la **persona facultada para revisar los decretos,** y desde 1992 no ha habido revisión al mismo, **por lo cual la vigencia del mismo es actual, y los incisos b y c de la Ley 180 tienen vigencia ya que confirma que lo establecido en el decreto tiene continuidad bajo la Ley 180.**

**Nota:** El Sr. Efrén Molina, comenzó en nuestra empresa **en agosto 23 de 1999,** por lo cual, al momento de la consulta llevaba menos de 3 años de servicio (según el decreto se le computaron a base de 10 días), y al día de hoy tiene mas de 3 años (que según el decreto se computarían en base a 15 días)

Nos solicita nuestra opinión con relación a la norma aplicable en Puerto Rico sobre los días de vacaciones conforme a la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 2002, conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

La Ley Núm. 180, antes citada, tiene como propósito uniformar las licencias de vacaciones y de enfermedad para los trabajadores en Puerto Rico.

A ese fin, los incisos (b) y (c) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180, antes citada, disponen:

- "b) Aquel empleado que al 1ro. de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuarán disfrutando dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.
- c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dichos decretos mandatorios en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley."

Debemos señalar que existen situaciones en que al empleado, conforme al Decreto aplicable a su industria o negocio, le aplica lo que establece el Decreto en cuanto a la tasa de acumulación o a las horas requeridas de acumulación para la licencia de vacaciones y la licencia por enfermedad. Siempre que se rija por las siguientes reglas:

- En los casos en que el Decreto establezca tasas de acumulación mensual de licencia de vacaciones y de licencia por enfermedad mayores a los que dispone la ley, o
- En los casos que requiera menos horas de acumulación que los que requiere la ley,

- En ambos casos anteriores prevalecerá el Decreto, siempre que estos beneficios estuvieran vigentes antes del 1ro. de agosto de 1995 y la persona estuviera trabajando para el mismo patrono en o antes de esa fecha.
- Por el contrario, en los casos en que el Decreto establezca tasas de acumulación mensual de licencia de vacaciones o de licencia por enfermedad menores a los que establece la ley, y
- A aquellos empleados que comenzaron a trabajar después del 1ro de agosto de 1995, les aplica la Ley Núm. 180, *antes citada*.

En el caso que nos señala el empleado comenzó a trabajar para el patrono actual el 23 de agosto de 1999, por tanto, le aplica las disposiciones de la Ley Núm. 180, *antes citada*.

Finalmente, el Artículo 17 de la Ley núm. 180, *antes citada*, dispone:

**"(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatario que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad."**

Por lo que, la Ley Núm. 180, *antes citada*, derogó cualquier disposición de un Decreto que esté en contravención con lo dispuesto por ésta, sobre todo asunto que no sea salario mínimo, licencia de vacaciones y licencia por enfermedad.

Esperamos que esta información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,

  
Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Anejo: Consulta Núm. 15008